

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Knipperlichten psychosociale risico's op het werk

Flohimont, Valérie; Ramioul, Monique; Lambert, Charlotte; Van Peteghem, Jan; Desseilles, Martin; Berrewaerts, Joëlle

Publication date:
2015

Document Version
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for published version (HARVARD):

Flohimont, V, Ramioul, M, Lambert, C, Van Peteghem, J, Desseilles, M & Berrewaerts, J 2015, *Knipperlichten psychosociale risico's op het werk: Tool (volume 2)*. SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Bruxelles.

General rights

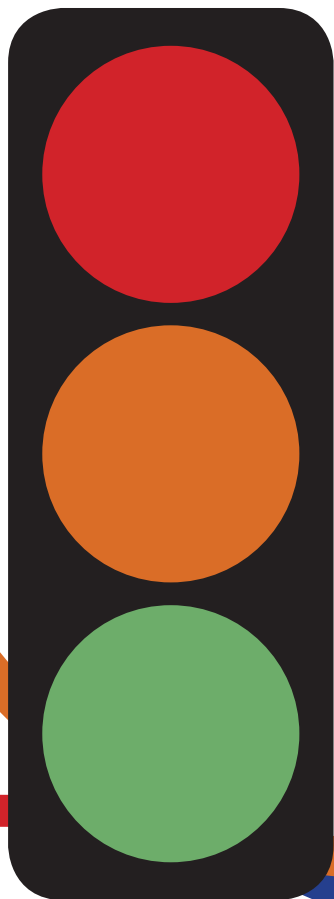
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

KNIPPERLICHTEN PSYCHOSOCIALE RISICO'S OP HET WERK TOOL



FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

Het hoofdbestuur van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg bevindt zich in de

Ernest Blerotstraat 1 te 1000 Brussel

Tel: 02 233 41 11 – Fax: 02 233 44 88

E-mail: fod@werk.belgie.be

TOEZICHT OP DE SOCIALE WETTEN EN TOEZICHT OP HET WELZIJN OP HET WERK

De toezichtsdiensten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg zijn gedecentraliseerd en verspreid over de gewesten in België.

Hun bevoegdheden, adresgegevens, openingsuren en bevoegdheidsgebied kunnen geraadpleegd worden op de website van de FOD:

- Toezicht op de sociale wetten: www.werk.belgie.be/tsw
- Toezicht op het welzijn op het werk: www.werk.belgie.be/tww

Op de website van de FOD www.werk.belgie.be vindt u meer informatie over onze bevoegdheidsdomeinen: arbeidsreglementering, arbeidsovereenkomsten, verloning, collectieve arbeidsovereenkomsten, sociaal overleg, welzijn op het werk, verlopen, detachering, herstructureringen ...



@FODwerk



www.facebook.com/FODWerkgelegenheid



[linkedin.com/company/fod-werkgelegenheid-arbeid-en-sociaal-overleg](https://www.linkedin.com/company/fod-werkgelegenheid-arbeid-en-sociaal-overleg)

Deze publicatie is vrij raadpleegbaar en downloadbaar op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: www.werk.belgie.be > module Publicaties

Cette publication peut être également obtenue en français.

De redactie van deze brochure werd afgesloten in oktober 2015

Productie/Redactie: Algemene Directie Humanisering van de Arbeid

Onderzoeksgroep: Prof. Dr. Valérie Flohimont, Dr. Monique Ramioul, Martin Desseilles, Joëlle Berrewaerts, Ir. Jan Van Peteghem, Charlotte Lambert.

Coördinatie: Directie van de communicatie

Grafisch design: Sylvie Peeters

Verantwoordelijke uitgever: FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Wettelijk depot: D/2015/1205/32

M/V

Omwille van het leesgemak wordt de mannelijke vorm gebruikt om te verwijzen naar personen. Met het gebruik van deze vorm worden personen van beide geslachten beoogd.

MEDEDELING

Deze vulgariserende brochure behandelt een reglementering die soms zeer complex is. Op basis van deze brochure kan geen enkel recht geëist worden. De enige basis daarvoor wordt gevormd door de regelgevende teksten.

© FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Alle rechten voorbehouden voor alle landen. Niets uit deze uitgave mag geheel of gedeeltelijk worden veeleenvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of enige wijze, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van de Directie van de communicatie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (dircie@werk.belgie.be). Indien de veeleenvoudiging van teksten uit deze brochure echter gebeurt voor informatieve of pedagogische en strikt niet-commerciële doeleinden is dit toegestaan met bronvermelding en, in voorkomend geval, met vermelding van de auteurs van de brochure.

Knipperlichten Psychosociale Risico's: Module 1

Parameter	Cijfermatige gegevens Werkjaar : 20.....	Criterium	Knipperlicht
1. Ernstige arbeidsongevallen	Aantal arbeidsongevallen die beschouwd worden als ernstig =	Het voorkomen van minstens één ernstig arbeidsongeval in de loop van het voorgaande jaar	Knipperlicht 1 <input type="checkbox"/> Ja
2; Afwezigheden van lange duur wegens ziekte	Aantal werknemers die wegens ziekte afwezig geweest zijn gedurende een lange periode (meer dan 30 kalenderdagen) =	Het voorkomen van minstens één ziektegeval van lange duur in de loop van het voorgaande jaar	Knipperlicht 2 <input type="checkbox"/> Ja
3. Herhaalde kortdurende afwezigheden wegens ziekte	Aantal werknemers dat meerdere malen (meer dan drie keer) afwezig is geweest voor kortere perioden (minder dan 30 dagen) =	Het voorkomen van dergelijk patroon van afwezigheden van korte duur in de loop van het voorgaande jaar	Knipperlicht 3 <input type="checkbox"/> Ja
4. Verloop (turnover)	Aantal nieuw aangeworven personen = Aantal personen dat de onderneming verlaten heeft =	Het voorgaande jaar heeft een abnormaal verloop te zien gegeven	Knipperlicht 4 <input type="checkbox"/> Ja
5. Interne personeelsmutaties	Aantal interne mutaties op aanvraag van de betrokken personeelsleden =	Het aantal aangevraagde interne mutaties is het voorgaande jaar abnormaal hoog geweest, rekening houdend met het gevoerde personeelsbeleid inzake interne mobiliteit (op het vlak van de onderne- ming/van de werkeenheid)	Knipperlicht 5 <input type="checkbox"/> Ja
6. Ontslagen die werden betwist voor de arbeidsrechtbank	Aantal gerechtelijke procedures neergelegd door een werknemer die van mening is dat hij/zij wederrechtelijk ontslagen werd =	Minstens één dergelijke juridische procedure in de loop van het voorgaande jaar	Knipperlicht 6 <input type="checkbox"/> Ja
7. Aanvragen tot een psychosociale tussenkomst	Het aantal formele en informele aanvragen tot een psychosociale tussenkomst, gericht aan de vertrouwenspersoon of de interne/externe preventieadviseur psychosociale aspecten =	Minstens één dergelijke vraag tot interventie in de loop van het voorafgaande jaar	Knipperlicht 7 <input type="checkbox"/> Ja

8.	(Pogingen tot) zelfdoding met een ondernemingsgebonden oorzaak	Aantal zelfdodingen en pogingen tot zelfdoding op de werkplaats of buiten de werkplaats maar die door de collega's of door de familie geweten worden aan de arbeidssituatie =	Het voorkomen van minstens één dergelijke (poging tot) zelfdoding in de loop van het voorgaande jaar	Knipperlicht 8 <input type="checkbox"/> Ja
9.	Stakingen, collectieve werkonderbrekingen en vergelijkbare acties	Aantal stakingen en gemeenschappelijke werkonderbrekingen in het kader van een ondernemingsgebonden problematiek =	Het voorkomen van minstens één dergelijke gemeenschappelijke actie in de loop van het voorgaande jaar	Knipperlicht 9 <input type="checkbox"/> Ja
10.	Mogelijks schokkende gebeurtenissen voorgervallen op de werkplaats	Aantal mogelijks schokkende gebeurtenissen op de werkplaats waarbij één of meerdere werknemers betrokken waren =	Het voorkomen van minstens één dergelijke gebeurtenis in de loop van het voorgaande jaar	Knipperlicht 10 <input type="checkbox"/> Ja
11.	Incidenten als gevolg van de afhankelijkheid aan verslavende producten	Aantal incidenten op de werkplaats die verband houden met het gebruik van alcohol, medicatie of drugs =	Het voorkomen van minstens één incident als gevolg van een verslavingsproblematiek in de loop van het voorgaande jaar	Knipperlicht 11 <input type="checkbox"/> Ja
12.	Structuurveranderingen binnen de onderneming	Belangrijke wijzigingen in de organisatie van de onderneming (herstructurering, fusie, opsloeping, collectief ontslag, grootschalige wijziging van de werkorganisatie...)	Het voorkomen van minstens één belangrijke structuurverandering in de loop van het voorgaande jaar	Knipperlicht 12 <input type="checkbox"/> Ja
Eindscore: aantal knipperlichten =				

<p>0,1 of 2 knipperlichten: <input type="checkbox"/></p> <p>Blijf echter de evolutie van de indicatoren opvolgen. Indien u 1 of 2 Knipperlichten heeft, besteed hier dan prioritaire aandacht aan. Aan het voorkomen van psychosociale risico's moet er elke dag gewerkt worden. Als u de prediagnose wenst te verfijnen, kunt u module 2 invullen.</p>	<p>3 of 4 knipperlichten: <input type="checkbox"/></p> <p>Het is tijd om te handelen, want de situatie kan snel verergeren. Besteed prioritaire aandacht aan de Knipperlichten die uit de tabel naar voren komen en vul module 2 in om een duidelijker beeld van de situatie te bekomen en uw actieplan te kunnen opstellen.</p>	<p>Meer dan 4 knipperlichten: <input type="checkbox"/></p> <p>U krijgt rood licht. De situatie is ernstig. Vul meteen module 2 in, stel een actieplan op, leg prioriteiten vast en handel. U kunt gebruik maken van de instrumenten op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en sociaal Overleg.</p>
--	---	---

Knipperlichten Psychosociale Risico's : Module 2

Parameter	Cijfermatige gegevens Werkjaar : 20.....	Criterium	Score
1. Arbeidsongevallen	<p>Frequentiegraad = (aantal arbeidsongevallen x 100)/ totaal aantal uren gepresteerd in de loop van het beschouwde jaar =</p>	<p>Hoe beoordeelt u de frequentiegraad van de arbeidsongevallen, gegeven de kenmerken van uw onderneming/ werkeenheid, de sector waarin u actief bent en haar omvang?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wij vinden de frequentiegraad gunstig: 0 - Wij beschouwen de frequentiegraad als normaal/aanvaardbaar: 1 - Wij vinden de frequentiegraad ongunstig: 2 <p>Hoe is het gesteld met de evolutie van uw frequentiegraad in de loop van de voorbije jaren?</p> <ul style="list-style-type: none"> - De frequentiegraad is erg laag of vertoont een eerder dalende trend: 0 - De frequentiegraad is ongeveer constant gebleven: 1 - Doorgaans vertoont de frequentiegraad een stijgende trend: 2 /4
2. Absenteïsme wegens ziekte	<p>Absenteïsme cijfer =</p>	<p>Hoe beoordeelt u het absenteïsme wegens ziekte, gegeven de kenmerken van uw onderneming/werkeenheid, de sector waarin u actief bent en haar omvang?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wij vinden het niveau gunstig: 0 - Wij beschouwen het niveau als normaal/aanvaardbaar: 1 - Wij vinden het niveau ongunstig: 2 <p>Hoe is het gesteld met de evolutie van het absenteïsme wegens ziekte in de loop van de voorbije jaren?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het niveau is erg laag of vertoont een eerder dalende trend: 0 - Het niveau is ongeveer constant gebleven: 1 - Doorgaans vertoont het niveau een stijgende trend: 2 /6
3. Personeelsverloop (turnover)	<p>Aantal personen dat afwezig is geweest om redenen van burn-out =</p> <p>Verloopperscentage =</p>	<p>Over hoeveel werknemers gaat het ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Voor zover wij weten is geen enkele werknemer ziek geworden om reden van burn-out: 0 - Voor zover wij weten zijn er erg weinig werknemers ziek geworden om reden van burn-out: 1 - Voor zover wij weten zijn er meerdere werknemers ziek geworden om reden van burn-out: 2 <p>Hoe beoordeelt u het verlooppercentage, gegeven de kenmerken van uw onderneming/werkeenheid, de sector waarin u actief bent en haar omvang?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wij vinden het verlooppercentage gunstig: 0 - Wij beschouwen ons verlooppercentage als normaal/aanvaardbaar: 1 - Wij vinden het verlooppercentage ongunstig: 2 <p>Hoe is het gesteld met de evolutie van het personeelsverloop in de loop van de voorbije jaren?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het verlooppercentage is erg laag of vertoont een eerder dalende trend: 0 - Het verlooppercentage is ongeveer constant gebleven: 1 - Doorgaans vertoont het verlooppercentage een stijgende trend: 2 /4

4.	Aanvragen tot formele of informele psychosociale tussenkomsten	<p>Totaal aantal aanvragen tot (informele of formele) psychosociale tussenkomsten gericht aan de vertrouwenspersoon of de (interne of externe) preventieadviseur psychosociale aspecten</p> <p>Aantal informele aanvragen tot een interventie =</p> <p>Aantal formele aanvragen tot een tussenkomst van hoofdzakelijk collectieve aard =</p> <p>Aantal formele psychosociale aanvragen tot een tussenkomst van hoofdzakelijk individuele aard =</p> <p>Aantal formele aanvragen tot een psychosociale tussenkomst om reden van geweld, pesten of ongewenst seksueel gedrag op het werk =</p>	<p>Hoe beoordeelt u het aantal aanvragen tot tussenkomst, geformuleerd door de werknemers van uw onderneming/werkeenheden, gegeven de sector waarin u actief bent, de samenstelling van uw personeelsbestand en de arbeidsomstandigheden?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wij vinden het aantal gunstig: 0 - Wij beschouwen het aantal als normaal/aanvaardbaar: 1 - Wij vinden het aantal ongunstig: 2 <p>Hoe is het gesteld met de evolutie van het aantal aanvragen tot tussenkomsten in de loop van de voorbije jaren?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het aantal is erg laag of vertoont een eerder dalende trend: 0 - Het aantal blijft ongeveer constant: 1 - Doorgaans vertoont het aantal een stijgende trend: 2 <p>Bestaat er een geschreven beleidsverklaring waarin een respectvolle omgang tussen de personeelsleden onderling, maar ook tussen werknemers en leidinggevenden als belangrijk wordt aangeduid?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Er bestaat zo'n beleidsverklaring, die onder meer als basis dient voor onze aanpak van OGGW (Ongewenst Grensoverschrijdend Gedrag op het werk): 0 - Er bestaat zo'n beleidsverklaring, doch deze blijft dode letter: 1 - Zo'n beleidsverklaring bestaat niet in onze onderneming: 2 <p>Heeft de onderneming één of meerdere vertrouwenspersonen aangeduid?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ja. Deze personen zijn bekend bij de personeelsleden, en het is voor iedereen duidelijk wat hun rol is: 0 - Ja. Deze personen zijn evenwel weinig bekend bij de personeelsleden, en het is weinig duidelijk wat hun rol is: 1 - Nee, er werden geen vertrouwenspersonen aangeduid: 2 /8
5.	Mogelijks schokkende gebeurtenissen voor-gevallen op de arbeidsplaats en maatregelen die in dit verband werden genomen	<p>Aantal mogelijks schokkende gebeurtenissen waarbij één of meerdere werknemers betrokken waren =</p>	<p>In welke mate werden personeelsleden in de onderneming/werkeenheden geconfronteerd met mogelijks schokkende gebeurtenissen in de loop van het voorgaande jaar, hetzij als getuige, hetzij als slachtoffer?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Voor zover wij weten werden er geen personeelsleden geconfronteerd met een mogelijks schokkende gebeurtenis: 0 - Eén of meerdere personeelsleden werden blootgesteld aan een mogelijks schokkende gebeurtenis. De onderneming heeft hierop gepast gereageerd en gezorgd voor de nodige ondersteuning van de betrokken werknemer(s): 1 - Eén of meerdere personeelsleden werden blootgesteld aan een mogelijks schokkende gebeurtenis. De onderneming heeft hier niet adequaat op gereageerd en vond het onnodig om te zorgen voor de nodige ondersteuning van de betrokken werknemer(s): 2 /2
6.	Emotionele incidenten	<p>Aantal emotionele uitbarstingen, huiltuilen of woede-uitvalen op de arbeidsplaats, voor zover u bekend =</p>	<p>Hoe frequent kwamen dit soort emotionele incidenten voor gedurende het voorgaande jaar ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zelden of nooit: 0 - Soms/van tijd tot tijd: 1 - Regelmatig: 2 - Erg dikwijls: 3 /3

7.	Groepsconflicten	Aantal groepsconflicten of conflicten tussen personen, voor zover u bekend =...../5	<p>Hoe frequent kwamen dergelijke conflicten voor gedurende het voorgaande jaar?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Naar ons weten deed zich geen enkel conflict voor: 0 - Naar ons weten was er slechts sprake van enkele dergelijke conflicten: 1 - Dergelijke conflicten doen zich regelmatig voor, ongeveer elke maand: 2 - Dergelijke conflicten doen zich wekelijks of meerdere keren per week voor: 3 <p>Hoe zou u het belang (de ernst) van dergelijke conflicten inschatten?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Naar ons weten deed zich geen enkel conflict voor: 0 - In het algemeen worden dergelijke conflicten snel opgelost en hebben zij geen of weinig invloed op het werk: 1 - Meerdere conflicten hebben een belangrijke invloed gehad op het werk en/of hebben nogal wat tijd geveegd om opgelost te geraken: 2 /5
8.	Ongewenst gedrag door derden	Aantal incidenten uitgaande van derden (verbaal of fysiek geweld, of andere vormen van grensoverschrijdend gedrag vanwege personen van buiten de onderneming) waarvan de werknemers het slachtoffer zijn geworden =...../6	<p>Hoe frequent kwamen dergelijke incidenten voor gedurende het voorgaande jaar?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zelden of nooit: 0 - Soms/van tijd tot tijd: 1 - Regelmatig: 2 - Erg dikwijls: 3 <p>Hoe zou u het belang van dergelijke incidenten inschatten?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Naar ons weten deed zich geen enkel dergelijk incident voor: 0 - De meeste van dergelijke incidenten waren onschuldig: 1 - Meerdere van dergelijke incidenten kunnen beschouwd worden als ernstig: 2 - Dergelijke incidenten zijn regelmatig van een ernstige aard: 3 /6
9.	Musculoskeletale aandoeningen (MSA: rugpijn, tendinitis, ...)	Raming van het aantal personen dat te kampen heeft met musculoskeletale aandoeningen =...../4	<p>Zijn er, voor zover u weet, momenteel in uw onderneming/werkeenheden die te kampen hebben met musculoskeletale aandoeningen?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Geen enkele werknemer lijkt hiermee te maken te hebben: 0 - Enkele werknemers hebben last van musculoskeletale aandoeningen: 1 - Nogal wat werknemers hebben last van musculoskeletale aandoeningen: 2 <p>Hoe beoordeelt u het aantal musculoskeletale aandoeningen in uw onderneming/werkeenheden, gegeven haar kenmerken en de sector waarin u actief bent?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wij vinden het aantal gunstig: 0 - Wij beschouwen het aantal als normaal/aanvaardbaar: 1 - Wij vinden het aantal ongunstig: 2 /4

MODULE 2

KNIPPERLICHTEN Psychosociale Risico's op het Werk

10.	Respect voor diversiteit in de onderneming		<p>Hebt u er weet van dat personeelsleden verschillend behandeld worden om reden van persoonlijkheidskenmerken (ras, huidskleur, afkomst van de persoon, nationale of etnische oorsprong, nationaliteit, geslacht, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, leeftijd, rijkdom, religieuzen of filosofische overtuiging, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap, taal, politieke overtuiging, fysieke dan wel genetische kenmerken of sociale afkomst)?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Naar ons weten wordt elke werknemer op een gelijkaardige manier behandeld: 0 - Wij zijn er niet zeker van dat elke werknemer met een minder courante godsdienstige overtuiging, van een andere seksuele geaardheid, van vreemde afkomst... in de praktijk altijd op dezelfde manier wordt behandeld als de andere collega's: 1 - De onderneming/werkeenheden maakt wel degelijk een onderscheid tussen werknemers op grond van kenmerken die niets te maken hebben met de arbeidsprestaties: 2 <p>Zaten er tussen de formele en informele aanvragen tot tussenkomst die in de loop van het voorgaande jaar werden geformuleerd klachten die verwezen naar discriminatie?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Neen: 0 - Ja: 1 <p>...../3</p>	
11.	Problemen ten gevolge van misbruik van de werkvloer en maatregelen die in dit verband werden genomen		<p>Heeft uw onderneming/werkeenheden in de loop van het voorgaande jaar te maken gehad met problemen inzake het misbruik van alcohol, drugs, medicatie... bij het personeel?</p> <ul style="list-style-type: none"> - De onderneming/werkeenheden heeft hier geen problemen mee gehad: 0 - De onderneming/werkeenheden heeft hiertegen enkele malen moeten optreden: 1 - De onderneming/werkeenheden werd regelmatig geconfronteerd met deze problematiek: 2 <p>Houdt de onderneming rekening met het bestaan van een mogelijke problematiek van misbruik van alcohol, drugs, medicatie... bij een personeelslid?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Er zijn maatregelen voorzien voor het geval zich een dergelijk probleem zou voordoen: 0 - Hoewel er maatregelen voorzien zijn, wordt in het algemeen niet opgetreden wanneer het zou nodig zijn: 1 - Naar ons weten bestaan er geen maatregelen voor het geval een werknemer zou te kampen hebben met een verslavingsprobleem: 2 <p>...../4</p>	
12.	Functioneren van de preventiedienst of van de persoon/personen met een opdracht op het vlak van de werkgebonden psychosociale risico's		<p>Wordt de problematiek van de psychosociale belasting van de werknemers aangepakt via concrete acties op het terrein die ingekaderd zijn in een lange-termijnbeleid?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Er is één persoon of dienst die verantwoordelijk is voor deze problematiek. Deze wordt ondersteund door een werkgroep die acties op lange termijn aanstuurt: 0 - Er is één persoon of dienst die verantwoordelijk is voor deze problematiek; deze onderneemt regelmatig acties op dit vlak: 1 - Eén of meerdere personen zijn daar regelmatig mee bezig, maar tot nog toe heeft dat niet geleid tot acties op de langere termijn: 2 - Meerdere personen zijn daar soms wel mee bezig maar het gebeurt allemaal weinig gecoördineerd en resultaatsgericht: 3 - Niemand houdt zich hiermee duidelijk bezig: 4 <p>...../4</p>	

13.	Sociaal overleg rond de psychosociale risico's		<p>In welke mate worden de psychosociale risico's en de maatregelen die op dit vlak worden overwogen besproken in de schoot van de vergaderingen van het Comité PBW, de ondernemingsraad of de syndicale delegatie? Indien geen van deze drie instanties bestaan: in welke mate komt deze problematiek aan bod in de diverse vergaderingen met de personeelsleden?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Regelmatig: 0 - Af en toe: 1 - Zelden of nooit: 2 <p>In welke mate komt de problematiek van de psychosociale risico's op de agenda van deze vergaderingen?</p> <ul style="list-style-type: none"> - We gaan het daar de komende maanden zeker over hebben: 0 - Het is momenteel niet voorzien dat we hierover gaan praten: 1 /3
14.	Opleidingen en sensibiliserende acties met betrekking tot de psychosociale risico's		<p>Hebben de werknemers van uw onderneming/werkeenheden opleidingen kunnen volgen of werden zij benaderd door middel van sensibiliserende acties die rechtstreeks of onrechtstreeks verwijzen naar de psychosociale risico's?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ja, dergelijke acties worden regelmatig georganiseerd: 0 - Die dingen werden wel eens georganiseerd, maar er zit geen echte systematiek in: 1 - Dit is ooit één keer gebeurd, nog niet zo lang geleden: 2 - Dit is ooit één keer gebeurd, maar dat is toch al meer dan een paar jaar geleden: 3 - Neen, van dit soort acties is nog nooit sprake geweest in onze onderneming: 4 <p>Worden de leden van de hiërarchische lijn gesensibiliseerd over de problematiek van de psychosociale risico's?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hierover werden er al opleidingen georganiseerd. Deze worden bovendien regelmatig herhaald: 0 - Binnenkort wordt hierover een opleidingssessie georganiseerd: 1 - Er is nooit sprake van geweest om zo'n opleiding voor de leden van de hiërarchische lijn te organiseren: 2 /6
15.	Bestaan van een actieplan ter bestrijding van de psychosociale risico's		<p>Bestaat er een actieplan met betrekking tot de voorkoming en bestrijding van psychosociale risico's waarvan de uitvoering wordt opgevolgd?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Een dergelijk actieplan bestaat. Het leidt tot acties, waarvan de uitvoering wordt opgevolgd: 0 - Een dergelijk actieplan werd uitgewerkt maar de uitvoering ervan wordt niet echt opgevolgd: 1 - Er bestaat geen actieplan ter bestrijding van de psychosociale risico's, hoewel er wel een risicoanalyse op dit vlak werd uitgevoerd: 2 - Er bestaat geen actieplan ter bestrijding van de psychosociale risico's in de onderneming en er werd in de loop van de laatste jaren ook geen risicoanalyse op dit vlak uitgevoerd: 3 /3
Eindscore : / 65				

<p>Van 0 tot 19: <input type="checkbox"/></p> <p>U zit in het groen. Blijf evenwel de evolutie van de indicatoren opvolgen. Indien u 1 of 2 Knipperlichten heeft, besteed hier dan prioritaire aandacht aan. Aan het voorkomen van psychosociale risico's moet er elke dag gewerkt worden.</p> <p>Wij raden u aan om volgend jaar deze tabel opnieuw in te vullen</p>	<p>Van 20 tot 39: <input type="checkbox"/></p> <p>U zit in het oranje. Wij raden u aan om de "Gids voor de preventie van psychosociale risico's op het werk" te lezen, een grondige risicoanalyse op dit vlak uit te voeren en een actieplan uit te werken.</p> <p>Schenk daarbij vooral aandacht aan de problematische Knipperlichten.</p> <p>Vergeet niet deze tabel volgend jaar opnieuw in te vullen!</p>	<p>Van 40 tot 65: <input type="checkbox"/></p> <p>U zit in het rood. Het is hoog tijd om de "Gids voor de preventie van psychosociale risico's" door te nemen en een grondige analyse uit te voeren op het vlak van de psychosociale risico's! Het is belangrijk hieraan een actieplan te verbinden. Wij raden u aan om u in deze problematiek te laten bijstaan door deskundige personen, zoals een preventieadviseur-psychosociale aspecten, de arbeidsgeneesheer of andere deskundigen. U kan gebruik maken van de instrumenten die aangeboden worden op de website van FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg</p>
---	---	---